

Institutionen för slaviska och baltiska språk,  
finska, nederländska och tyska

## **Handlingsplan 2020 för arbetsmiljö och lika villkor vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

Fastställd av institutionsstyrelsen 2019-12-10.

Medverkande vid upprättande av handlingsplanen: Charlotta Seiler Brylla, Renata Ingbrant.

### **Inledning**

Arbetsmiljöarbetet vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska följer Stockholms universitets arbetsmiljö- och lika villkorspolicy gällande arbetsmiljölagstiftning samt riktlinjer som har antagits av universitetets rektor.

Lika villkor utgör en del av arbetsmiljöarbetet. Institutionen följer Stockholms universitets policy för lika rättigheter och möjligheter, policy mot sexuella trakasserier och policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Nedan återges först arbetsmiljö- och lika villkorspolicy för Stockholms universitet och senare den lokala tillämpningen av dessa vid institutionen.

## **Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

## Lagstiftning

De externt styrande dokument som reglerar universitetets arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete är

- arbetsmiljölagen (AML),
- arbetsmiljöförordningen (AMF),
- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket som berör resp. institution/avdelning,
- diskrimineringslagen (SFS 2008:567),
- riktlinjer för arbetsmiljöarbetet på institutioner och enheter.

## Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy för Stockholms universitet

Dnr SU FV-1.1.2-3914-19. Rektorsbeslut 2019-11-21.

Ersätter tidigare: Arbetsmiljöpolicy SU 672-0703-10 och rektorsbeslut från 2010-03-25 samt Policy för lika rättigheter och möjligheter, SU FV-2.12.1-3608-14 och SU FV-1.1-2-1967-15, 2015-06-18; Policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, SU 673-1794-12, 2012-06-14; Policy mot sexuella trakasserier, SU 601-3494-10, 2011-03-31; Policy mot kränkande särbehandling/mobbning vid Stockholms universitet, SU 679-3407-08, 2009-01-29.

Syftet med policyn är att tydliggöra Stockholms universitets syn på arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, och den ska utgöra grunden för det gemensamma synsätt som ska prägla arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på universitetet. Policyn tar sin utgångspunkt i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets författningssamlingar samt Diskrimineringslagen.

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i. Det förutsätter att alla chefer, medarbetare och studenter aktivt deltar och tillsammans skapar en inkluderande arbets- och studiemiljö. Lika villkor är ett samlingsbegrepp för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare

och studenter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy**

Stockholms universitet ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Stockholms universitet ska ha ett förebyggande fokus och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Vi utgör varandras arbetsmiljö och alla medarbetare och studenter ansvarar för att aktivt bidra till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

### **Ansvar**

Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.

Rektor är ytterst ansvarig för att reglerna i Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen efterföljs. För att kunna säkerställa detta har rektor fördelat arbetsuppgifter gällande arbetsmiljö och lika villkor till vicerektorerna/dekanerna/universitetsdirektören, som i sin tur fördelat vidare arbetsuppgifter till prefekter/motsvarande.

Prefekt/motsvarande kan välja att fördela vidare arbetsuppgifter till andra chefer på sin institution/motsvarande. Alla medarbetare och studenter vid Stockholms universitet har en skyldighet att följa de lagar och föreskrifter som finns inom arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet, samt att följa de policys, regler och riktlinjer/motsvarande som arbetsgivaren/utbildningsanordnaren beslutat om.

## **Fyra hörnstenar**

Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete blir det möjligt att upptäcka missförhållanden på arbetsplatsen och åtgärda dem, förebygga negativa följder av arbetet (såsom stress och sjukdom), skapa goda arbetsförhållanden, öka trivsel och engagemang, uppnå bättre kvalitet, skapa större ordning och reda.

Det lokala systematiska arbetet för en bättre arbetsmiljö och lika villkor ska bygga på fyra grundstenar:

- undersökning av arbetsförhållanden;
- bedömning av risker;
- genomförande av åtgärder samt
- uppföljning av resultatet.

## **Lokal tillämpning av Stockholms universitets riktlinjer vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

### **Undersökning av arbetsförhållandena**

Under våren 2019 genomfördes en medarbetarundersökning (med frågor som berör områdena arbetsklimat, arbetsbelastning, ledarskap, organisation, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, visioner och mål, doktorandernas arbetssituation samt institutionsspecifika frågor). Undersökningen genomfördes av SU centralt under perioden 6 mars till 24 mars och skickades ut via e-post. Undersökningen var anonym och besvarades av 49 medarbetare, vilket innebar en svarsfrekvens på 91%. Resultaten från medarbetarenkäten presenterades vid ett personalmöte 14 juni 2019 av personalavdelningens representant, Cecilia Strandman.

Medarbetarsamtal har genomförts med anställda under våren 2019. Både resultatet av medarbetarenkäten och samtalen ligger till grund för en bedömning av risker samt för åtgärderna nedan.

På personalmötet den 8 november 2019 diskuterades två områden ur medarbetarundersökningen gruppvis och i plenum. Medarbetarna fick ge synpunkter på två områden som särskilt identifierats i medarbetarundersökningen: återhämtning och balans.

Den 21 november 2019 hölls även en workshop av Quicksearch (som ansvarade för medarbetarundersökningen) med särskilt fokus på en av institutionens avdelningar.

En skydds rond genomförs regelbundet av skyddsombuden/arbetsmiljöombuden och prefekten (senast genomförd 15 mars 2019). Institutionens gemensamma ytor inspekteras en gång i kvartalet av institutionens skyddsombud (senast genomförd 28 november 2019). Nästa inspektion genomförs i februari–mars. Nästa skydds rond genomförs under våren.

### **Bedömning av risker**

Arbetet med att upptäcka arbetsmiljörisker pågår ständigt. Ytterst ansvarig för arbetsmiljön är prefekten. Institutionen har utvecklat goda rutiner för att kunna identifiera arbetsmiljörisker i tid. Dessa redovisas ovan.

Medarbetarundersökningen visade flera styrkor, bl.a. att medarbetarna är nöjda med ledarskapet, att medarbetarna visar varandra respekt och uppskattning samt att likabehandling anses råda vid institutionen.

Undersökningen visade också på förbättringsområden, varav följande risker har identifierats:

- medarbetare upplever inte SU:s organisation som tydlig,
- arbetsbelastningen uppfattas av många som hög,
- särskilt anställningskategorin lärare och doktorander upplever att det är svårt att finna tid för återhämtning i arbetet samt en bra balans mellan arbets- och privatliv.

Medarbetarsamtalen bekräftar i stort sett denna bild.

Det faktum att det för tillfället inte finns ett studentråd på institutionen medför en risk för att studentinflytande och studentrepresentation inte förekommer i önskad omfattning. Institutionen har dock i samarbete med studentkåren lyckats rekrytera två studentrepresentanter till institutionsstyrelsen. Doktorandrepresentanter finns i alla arbetsgrupper.

## **Åtgärder**

### Allmänt/Beredning

Prefekten ansvarar för arbetsmiljöarbetet men får stöd av det lokala Rådet för arbetsmiljö och lika samt skyddsombuden för att driva detta arbete. Prefekten delegerar olika uppgifter i gruppen såsom det anges i SU:s fördelningsblanketter. Det lokala RALV träffas regelbundet för att diskutera arbetsmiljön och förbättringsmöjligheter. Prefekten och ordförande i det lokala RALV utarbetar förslag till handlingsplan för arbetsmiljöarbetet och arbetet för lika villkor vid institutionen samt till arbetsmiljöförbättrande insatser som skyddsombuden och representanter i det lokala RALV sedan tar ställning till. Förslagen till de aktiva åtgärderna berör frågor inom följande områden:

- det organisatoriska området;
- det psykosociala området;
- de anställdas arbetsmiljö;
- studenternas arbetsmiljö;
- den fysiska arbetsmiljön.

### **Pågående arbete**

Ett kontinuerligt arbete för ökad trivsel och bättre psykosocial miljö pågår vid institutionen. Frågor med fokus på psykosociala miljön har diskuterats under personalmöten 22 mars, 14 juni och 8 november 2019. En enkät om utsmyckning av korridoren på plan 4 genomfördes under höstterminen. Det pågår gemensamma friskvårdsaktiviteter regelbundet.



Under personalmötet 10 september informerades medarbetare om organisationen på SU samtidigt som roller och ansvar inom olika funktioner, mandatperioder på institutionen tydliggjordes.

Samverkan mellan institutionen och studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation resulterade i att studentkårens representanter bjuds in till introduktionsmötet för nya studenter i början av varje hösttermin. Institutionen har studentrepresentation i styrelsen, men saknar ett studentråd. Institutionen fortsätter med att bjuda in kårrepresentanter som informerar studenter om på vilket sätt de kan utöva inflytande vad gäller deras studiemiljö.

Under 2020 fortsätter vi vårt arbete med strukturering och dokumentering av arbetsmiljöarbete samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetet för att förbättra den fysiska miljön på plan 4 resulterade i att en ny heltäckningsmatta läggs i ett av de gemensamma utrymmena så att akustiken i rummet blir bättre. Samtliga toaletter på institutionen kommer att ytskiktsrenoveras i december 2019.

|

### **Mål 1: Ökad trivsel på arbetet med fokus på arbetsbelastning, återhämtning och balans.**

#### **Åtgärder för att nå målet:**

- En föreläsning om stresshantering och en om trakasserier i arbetet anordnas för alla anställda.
- Lunchseminarier om arbetsstruktur och tidsplanering (time management), etc.
- Regelbundna lunchpromenader.
- Gemensamma friskvårdsaktiviteter samt meditation organiseras regelbundet.
- Mötespolicy diskuteras vid ett personalmöte.
- Tätare dialog om schemaläggning mellan lärare och administratörer.
- Workshops för doktorander och juniora forskare om exempelvis CV-skrivande och projektansökningar i syfte att tydliggöra karriärvägar och minska stress och oro för framtiden.

**Ansvariga personer:** prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorer, forskningskoordinator

**Slutdatum:** 31 december 2020

### **Mål 2: Tillgodose att likabehandlingsperspektiv genomsyrar institutionens undervisning och forskarutbildningen**

#### **Åtgärder för att nå målet:**

- Genomsyn av kurslitteratur och undervisningsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Seminarium om genusperspektiv i undervisningen.
- Framgångsrika exempel presenteras på ett personalmöte.



- Erfarenhetsutbyte om implementering av likabehandlingsperspektiv med andra språkinstitutioner och studiebevakarna.

**Ansvarig person:** prefekten, studierektorerna

**Slutdatum:** 31 december 2020

### **Mål 3: Kartläggning och utvärdering av studenternas arbetsmiljö**

#### **Åtgärder för att nå målet:**

- Samarbete mellan institutionen och studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation i det lokala RALV och institutionens andra beslutande och beredande organ.
- Samtal mellan institutionen och studerandemiljöombuden i frågor som rör studenternas arbetsmiljö.
- Utvärdering av studenternas arbetsmiljö tillsammans med studentkårens representanter.
- Information till institutionens inresande Erasmusstudenter om gemensamma aktiviteter.
- Studenterna upplyses vid terminens informationsmöte om var de hittar information gällande säkerhet, hälsa och trakasserier.
- Institutionens lärare informeras på personalmöte om studentinflytande samt vilket ansvar de har för studenterna i undervisningssituationen.

**Ansvarig person:** prefekten, ordförande i det lokala RALV, Erasmuskoordinator, studierektorer, koordinerande studievägledare

**Slutdatum:** 31 december 2020

## **BILAGA 1**

### **Uppföljning av förra årets aktiva åtgärder (2019)**

**Mål 1 (2019): Ökad trivsel på arbetet.**

#### **Uppföljning av åtgärder för att nå målet 2019:**

- Flera personalmöten med fokus på den psykosociala miljön anordnades.
- Vid personalmötet 22 mars föreläste personalspecialisten Anna-Karin Huggare om eget och om gemensamt ansvar för arbetsmiljön. Föreläsningen följdes av gruppdiskussioner på temat. Anteckningar från gruppdiskussionerna sammanställdes.
- Vid personalmötet 14 juni presenterade personalspecialisten Cecilia Strandman resultaten från medarbetarenkäten.
- En enkät om hur man kan förbättra utsmyckningen av de gemensamma utrymmena på plan 4 genomfördes bland medarbetarna i slutet av september 2019.
- Gemensamma friskvårdsaktiviteter har organiserats regelbundet.

**Ansvariga personer:** prefekten, ordförande i det lokala RALV

**Mål 2 (2019): Förbättrad strukturering och dokumentering av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

#### **Uppföljning av åtgärder för att nå målet:**

- Institutionen genomförde en medarbetarundersökning. Resultaten diskuterades vid personalmöten 14 juni, 10 september och 8 november 2019.

- Under personalmötet 10 september berättade Tora Hedin och Charlotta Seiler Brylla om Stockholms universitets samt vår egen institutions organisation och roller och ansvar inom olika funktioner diskuterades.

**Ansvariga personer:** prefekten, stf prefekten.

### **Mål 3 (2019): Studenternas arbetsmiljö**

#### **Uppföljning av åtgärder för att nå målet:**

- Samverkan mellan institutionen och studentkåren gällande studentinformationen och studentrepresentationen resulterade i att studentkårens representanter bjöds som vanligt till introduktionsmötet för nya studenter i början av terminen.
- Institutionen har studentrepresentation i styrelsen men saknar för tillfället ett studentråd.

**Ansvarig person:** prefekten, ordförande i lokala RALV

#### **Avslutande kommentar**

Under 2019 har institutionen satsat mycket för att öka trivseln på arbetet. Under 2020 fortsätter arbetet med den fysiska och psykosociala miljön och den här gången även med fokus på återhämtning och balans.